

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ДЕТСКО-ЮНОШЕСКИЙ ЦЕНТР»
НОВОУРАЛЬСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА**

Профсоюзный комитет
МБУ «ДЮЦ» НГО
Председатель профкома
Турылева М.А. Турылева
« » 2026 г.

Директор МБУ «ДЮЦ» НГО



Д.Ф. Лысанов
2026г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между работниками Муниципального бюджетного учреждения
«Детско-юношеский центр»
Новоуральского городского округа и работодателем
на 2026-2029 г.г.

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО Государственным казенным учреждением службы занятости населения Свердловской области «Новоуральский центр занятости» « 19 » июня 2026 г. Запись за № 16 - К
--

Принят на общем собрании
трудового коллектива
Протокол № 35 от 03.06.2026г.

Раздел I

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Основные термины коллективного договора

Для целей настоящего коллективного договора применяются термины:

Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения между работниками и работодателем.

Работники – физические лица, вступившие в трудовые отношения с работодателем – все работающие в учреждении и находящиеся в списочном составе учреждения (принятые на постоянную, срочную, временную или сезонную работу).

Работодатель – Муниципальное бюджетное учреждение «Детско-юношеский Центр» Новоуральского городского округа, представляемое его руководителем – директором, действующим на основании Устава.

Администрация – совокупность лиц, осуществляющих функции по управлению трудом и работниками. В состав администрации входят: директор и заместители директора МБУ «ДЮОЦ» НГО.

МБУ «ДЮОЦ» НГО – Муниципальное бюджетное учреждение «Детско-юношеский центр» Новоуральского городского округа.

1.2. Стороны коллективного договора

Настоящий коллективный договор заключен между Муниципальным бюджетным учреждением «Детско-юношеский центр» Новоуральского городского округа (далее – МБУ «ДЮОЦ» НГО), в лице директора Лысанова Д.Ф. (далее – Работодатель) и работниками МБУ «ДЮОЦ» НГО, представленными в установленном порядке единым представительным органом работников – профсоюзным комитетом.

Социально-трудовые отношения, не определенные настоящим коллективным договором, регулируются законодательством Российской Федерации, Правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом МБУ «ДЮОЦ» НГО и другими локальными нормативными актами, в части не противоречащей законодательству РФ и настоящему коллективному договору.

1.3. Действие коллективного договора

Коллективный договор вступает в силу с момента подписания сторонами. Коллективный договор заключается на срок не более трех лет.

Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на основании дополнительного соглашения сторон. Такое продление допускается неограниченное число раз, при этом срок каждого продления не может превышать трёх лет (ч. 2 ст. 43 ТК РФ). Дополнительное соглашение направляется на уведомительную регистрацию в орган по труду в семидневный срок со дня подписания.

Действие коллективного договора распространяется на всех работников МБУ «ДЮОЦ» НГО, в том числе на директора МБУ «ДЮОЦ» НГО в части, не противоречащей Трудовому Договору между директором МБУ «ДЮОЦ» НГО и Главой Администрации Новоуральского городского округа.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, при реорганизации организации в форме

преобразования, а также расторжения трудового договора с директором МБУ «ДЮЦ» НГО (ст.43 ТК РФ); изменения типа государственного или муниципального учреждения.

В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ, либо в порядке, установленном коллективным договором (ст.44 ТК РФ).

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Стороны осуществляют совместные мероприятия по соблюдению законодательства в области социально-трудовых отношений.

2.2. Трудовые отношения при поступлении на работу в МБУ «ДЮЦ» НГО оформляется заключением трудового договора.

2.3. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в иных случаях предусмотренных законодательством РФ.

2.4. Работодатель обязуется обеспечивать занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией.

В случае производственной необходимости работодатель имеет право переводить работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в том же учреждении с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе, с соблюдением требованием трудового законодательства РФ. Работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

2.5. В трудовом договоре, заключаемом с работником, предусматриваются условия об испытательном сроке, о неразглашении им охраняемой законом тайны или конфиденциальных сведений, об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение полностью или частично производилось за счет средств работодателя.

2.6. Лица, для которых испытание при приеме на работу не устанавливается определены ст.70 ТК РФ.

2.7. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, должностными инструкциями.

2.8. Работодатель определяет необходимость и формы профессиональной подготовки и повышения квалификации работников на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

2.9. Основаниями прекращения трудового договора являются:

- соглашение сторон;
- истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются, и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- расторжение трудового договора по инициативе работника;
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя;

- перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора;
- отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;
- нарушение установленных законодательством РФ правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы;
- отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией (ст. 75 ТК РФ);
- обстоятельства, не зависящие от воли сторон (ст. 83 ТК РФ).

Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы.

2.10. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее, чем за 2 месяца, представлять в профсоюзный комитет проекты приказов о сокращении численности и штатов, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового сокращения штатов документы представляются за 3 месяца.

2.11. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штатов, кроме категорий работников, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют:

- работники предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- одинокие матери, имеющие детей в возрасте до 16 лет;
- отцы, воспитывающие детей в возрасте до 16 лет без матери;
- опекуны (попечители несовершеннолетних);
- члены профсоюзного комитета;
- родители ребенка в возрасте до 18 лет, если второго родителя призвали на службу по мобилизации или он служит по контракту, в том числе как доброволец.

2.12. Беременные женщины, женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет одинокие матери - при наличии ребенка до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет, другие лица, воспитывающие указанных детей без матери, могут быть уволены по инициативе работодателя лишь в случаях, установленных ст. 261 ТК РФ.

2.13. Лица, уволенные с работы по сокращению штатов, имеют преимущественное право на возвращение в учреждение и занятие открывшихся вакансий.

2.14. Специалисты и другие работники МБУ «ДЮЦ» НГО обязаны проходить ежегодные (очередные) медицинские осмотры, иметь медицинские книжки в порядке и на условиях, установленных законодательством РФ и локальными актами органов управления здравоохранения. Уклонение или отказ работника от очередного медицинского осмотра является для работодателя ос-

нованием отстранения работника от работы и (или) его увольнения по инициативе работодателя.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. В соответствии со ст. 91 ТК РФ работникам МБУ «ДЮЦ» НГО устанавливается 5-дневная рабочая неделя продолжительностью 40 часов в неделю и двумя выходными (суббота, воскресенье или воскресенье, понедельник – в зависимости от графика работы).

3.2. График работы, распорядок рабочего дня учреждения устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и локальными нормативными актами с соблюдением установленной продолжительности рабочей недели.

3.3. Устанавливается неполный рабочий день или неполную рабочую неделю с оплатой труда за фактически отработанное время работникам в соответствии со ст. 92, ст. 93 ТК РФ, а также по соглашению сторон, как при приеме на работу, так и впоследствии, на основании личного заявления работника.

3.4. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников в возрасте до 16 лет - не более 24 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы - не более 35 часов в неделю;
- для работников в возрасте от 16 до 18 лет - не более 35 часов в неделю;
- для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в порядке, установленном Правительством РФ - не более 36 часов в неделю.

3.5. Привлечение к сверхурочным работам и работам в выходные и праздничные дни производится работодателем с письменного согласия работника и с учетом согласия профсоюзного комитета, кроме случаев, указанных в ст. 99 ТК РФ.

3.6. В соответствии с ч. 2, 3 ст. 259 ТК РФ направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Гарантии, предусмотренные частью второй статьи 259 ТК РФ, предоставляются также работникам, имеющим детей - инвалидов, работникам осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матерями и отцами, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунами детей указанного

возраста, родителю, имеющему ребенка до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, призван на военную службу по мобилизации, направлен на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключил контракт о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, а также работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста до четырнадцати лет.

3.7. Ненормированный рабочий день устанавливается в соответствии со ст. 101 ТК РФ. Перечень работников с ненормированным рабочим днем устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.8. Работникам, имеющим малолетнего ребенка, ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, беременной женщине, устанавливается разрывной рабочий день/(гибкий) график по личному заявлению по согласованию с администрацией.

3.9. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, который в рабочее время не включается. Время предоставления перерыва и его продолжительность устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем (ст. 108 ТК РФ).

3.10. Устанавливаются регламентированные перерывы через каждые 2 часа работы на ПЭВМ продолжительностью 15 минут.

3.11. Предоставляется работникам гарантированный ежегодный отпуск в соответствии со ст. 115 ТК РФ.

3.12. Работодатель устанавливает очередность предоставления ежегодных отпусков, утверждает график с учетом мнения профсоюзного комитета не позднее чем за 2 недели до наступления календарного года.

3.13. Досрочный отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Отпуск может быть использован с разрывом по заявлению работника в соответствии со ст. 125 ТК РФ.

3.14. Предоставляется дополнительный отпуск с сохранением среднего заработка работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию в случаях и размерах, предусмотренных ст. 173-177 ТК РФ.

3.15. Предоставляются в течение года краткосрочные отпуска по следующим основаниям (по письменному заявлению работника; на основании соответствующего документа):

- к очередному отпуску работникам учреждения, отработавшим без потерь рабочего времени (больничный лист, отпуск без сохранения заработной платы) в течение года (от отпуска до отпуска) – 3 календарных дня;

- родителям детей-выпускников 9; 11 классов (в день последнего звонка) – 1 календарный день;

- родителям детей-первоклассников (1 сентября) – 1 календарный день;

- работникам, имеющим детей до 14-ти лет – 1 календарный день в квартал (за исключением месяцев, когда работник был в отпуске или на больничном);
- по случаю свадьбы работника – 3 календарных дня;
- в связи со смертью близких родственников – 3 календарных дня;
- членам профсоюза, состоящим на профсоюзном учете более 2-х лет – 1 календарный день;
- председателю профкома – 2 календарных дня.

Работникам может быть предоставлен дополнительно оплачиваемый отпуск по итогам работы за год продолжительностью от 2 (двух) до 5 (пяти) календарных дней. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включается. Также в число календарных дней отпуска не включается период временной нетрудоспособности сотрудника, при наличии больничного листа.

- дополнительный оплачиваемый отпуск, по желанию работника, может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску либо использован в любое время в течении года после издания приказа о его предоставлении.

Если в течении указанного периода работник не использует дополнительный оплачиваемый отпуск, то дни отпуска аннулируются.

- Неиспользованные дни дополнительного оплачиваемого отпуска, предоставляемые в соответствии с п. 3.15 настоящего договора, не подлежат компенсации при увольнении.

- На предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска, предусмотренного п.3.15 настоящего договора, могут претендовать работники, показавшие максимальные результаты в работе за отчетный период. Список сотрудников для предоставления дополнительного оплачиваемого отпуска утверждается решением директора с учетом мотивированного мнения Профсоюзного комитета организации.

- Работникам, отработавшим в МБУ «ДЮЦ» НГО от 3 (трех) до 5 (пяти) лет, может быть предоставлено до 3 (трех) дней дополнительного оплачиваемого отпуска.

Работникам, проработавшим в организации от 5 (пяти) до 10 (десяти) лет, может быть предоставлено до 5 (пяти) дней дополнительного оплачиваемого отпуска. Работникам, проработавшим в организации свыше 10 лет, может быть предоставлено до 7 (семи) дней дополнительного оплачиваемого отпуска.

Конкретная продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска по итогам работы за год, определяется непосредственно руководителем МБУ «ДЮЦ» НГО с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета, индивидуально для каждого работника, учитывая его непосредственный вклад в работу МБУ «ДЮЦ» НГО (ч.2 ст. 116 ТК РФ).

Оплата краткосрочных отпусков осуществляется при наличии средств от приносящей доход деятельности либо за счет экономии фонда оплаты труда.

3.16. В соответствии со ст.128 ТК РФ работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

- родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащим, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

- родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащим, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, получивших ранение, контузию или увечье при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо заболевание, связанное с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, в целях осуществления ухода за ними в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, - до 35 календарных дней в году;

- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами либо коллективным договором.

В соответствии со ст. 263 ТК РФ работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида

в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы, устанавливается ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней.

Отпуск без сохранения заработной платы по письменному заявлению работника может быть присоединён к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно — полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

3.17. На основании письменного заявления работника предоставляется:

- отпуск без сохранения заработной платы или в счет очередного отпуска в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников до 7 календарных дней, в соответствии с требованиями ст.128 ТК РФ;

- пострадавшим в результате чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, работникам предоставляется дополнительный оплачиваемый выходной день и отпуск без сохранения заработной платы до пяти календарных дней (Федеральный закон от 09.04.26 № 90-ФЗ).

4. ОПЛАТА ТРУДА. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ. МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА РАБОТНИКОВ

МБУ «ДЮЦ» НГО содействует реализации Указа Президента Российской Федерации от 07 мая 2024 года N 309 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года».

4.1. Стороны применяют систему оплаты труда, установленную в Положении об оплате труда работников МБУ «ДЮЦ» НГО, разработанном на основании решений органов местного самоуправления, в пределах, выделяемых из бюджета Свердловской области и Новоуральского городского округа и согласованном с профсоюзным комитетом.

4.2. Стороны проводят работу по совершенствованию системы оплаты труда, показателей эффективности труда работников, порядка установления доплат за дополнительные виды работ, стимулирующих выплат, премии и материальной помощи, предусмотренных соответствующими положениями.

4.3. Заработная плата работникам выплачивается за выполнение ими должностных обязанностей и работ, предусмотренных трудовым договором, в пределах, выделяемых бюджетом субъекта Федерации два раза в месяц (15 числа и 29 числа), перечислением на лицевой счет работника в банке за счет средств учреждения.

4.4. Работникам, отработавшим полностью установленную норму рабочего времени и выполнившим свои трудовые обязанности, обеспечивается выплата заработной платы не ниже прожиточного минимума трудоспособного населения, установленного федеральным и областным трудовым законодательством.

4.5. Индексация заработной платы осуществляется ежегодно в порядке, установленном трудовым законодательством, на уровне прогнозируемой

инфляции не позднее четвертого квартала года, в порядке установленного органами местного самоуправления, при увеличении фонда заработной платы.

4.5. Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляются за последние двенадцать календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,3 (среднемесячное число календарных дней) (ТК РФ ст. 139).

4.6. Заработная плата за период очередного отпуска выплачивается не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ), при заблаговременном предоставлении в бухгалтерию учреждения приказа об отпуске (за семь календарных дней до начала отпуска).

4.7. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится в день увольнения.

4.8. Случаи удержания с работника заработной платы производятся в соответствии со ст. 137 ТК РФ.

4.9. Работники имеют право приостановить работу, известив об этом директора в письменной форме, если заработная плата задержана на срок более 15 дней.

4.10. Каждому работнику выдается расчетный листок лично в руки (или доверенному лицу, на основании доверенности, оформленной в письменном виде) с указанием в нем начислений и удержаний по заработной плате за истекший месяц. Обеспечивается удержание из заработной платы работников по их личным заявлениям оплаты коммунальных услуг, технического обслуживания жилья, домашнего телефона, содержания детей в дошкольных учреждениях и др. Форму расчетного листа утверждает директор по согласованию с председателем профсоюзного комитета.

4.11. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается на основании специальной оценки условий труда.

4.12. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со ст. 153 ТК РФ.

Оплата за работу в новогодние праздничные дни (согласно утвержденному производственному календарю) и нерабочие праздничные дни производится не менее чем в двойном размере. Или предоставляется два дополнительных дня отдыха за каждый отработанный полный рабочий день, по согласованию с администрацией.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст. 153 ТК РФ).

4.13. Выплаты стимулирующего характера, доплаты за дополнительные виды работ осуществляются работникам в соответствии с локальными актами учреждения.

4.14. При увольнении в связи с выходом на пенсию впервые (по возрасту, инвалидности) работнику по ходатайству профсоюзного комитета учреждения,

при наличии экономии фонда оплаты труда либо иной, приносящей доход деятельности выплачивается материальная помощь с учетом стажа работы:

- свыше 20 лет – в размере одного должностного оклада;
- свыше 15 лет – в размере 0,5 должностного оклада.

При наличии экономии фонда оплаты труда либо иной, приносящей доход деятельности.

4.15. При наличии экономии фонда оплаты труда либо иной, приносящей доход деятельности, работникам на основании их письменного заявления на имя директора МБУ «ДЮЦ» НГО и согласования с профкомом выплачивается материальная помощь в следующих случаях:

- смерти близких родственников (родителей, детей, мужа, жены) на основании свидетельства о смерти;
- при вступлении в брак впервые, на основании свидетельства о браке;
- при рождении ребенка на основании свидетельства о рождении ребенка;
- при дорогостоящем лечении, зубопротезировании при предъявлении подтверждающих документов;
- при наступлении непредвиденных событий (несчастный случай, стихийное бедствие, пожар, кража и др.), влекущих за собой необходимость значительных затрат денежных средств, при предъявлении подтверждающих документов;
- тяжелой болезни самого работника при наличии медицинского заключения и других исключительных случаях по личному заявлению работника.

Размер материальной помощи устанавливается индивидуально. Максимальный размер материальной помощи не должен превышать двух должностных окладов в год.

4.16. Работникам МБУ «ДЮЦ» НГО, провожающим сына на срочную службу в Российскую армию, по заявлению и при наличии справки из военкомата предоставляется (с учетом производственной возможности) в день призыва оплачиваемый отпуск, если он не совпадает с выходным или праздничным днем и не приходится на время отпуска.

4.17. В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта на службу в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на весь период прохождения работником военной службы. Работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению прилагается копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы, которое предоставляет федеральный орган исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт.

В период приостановления действия трудового договора за сотрудником сохраняют рабочее место и должность. В этот период работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности).

Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. О выходе работник должен письменно уведомить работодателя не позднее, чем за три дня до планируемой даты выхода.

Привлечение к работе в выходные, нерабочие праздничные дни, сверхурочно, ночью и направление в командировки не допускается без согласия родителя ребенка в возрасте до 14 лет, если второй родитель мобилизован или служит по контракту. Таких сотрудников необходимо письменно уведомить об их праве отказаться от такой работы. В случае согласия работника переработки, командировки и работа в ночное время не должны быть ему противопоказаны по состоянию здоровья, ст. 259 ТК РФ.

4.18. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в абзаце третьем ст. 185.1 ТК РФ, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы предварительно согласовывается (согласовываются) с работодателем.

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

Работодатель вправе освободить работника в течение двух дней с сохранением заработной платы от работы при проведении вакцинации (ревакцинации) против новой коронавирусной инфекции на основании его письменного заявления, при этом дни освобождения от работы предварительно согласовываются с работодателем.

4.19. Стороны организуют работу в соответствии с утвержденными планами работы с пенсионерами и инвалидами, ранее работавшими в

организации, предусматривают формы их поддержки за счет привлечения внебюджетных средств.

4.20. В зависимости от финансово-экономического положения, МБУ «ДЮЦ» НГО предусматривает выделение необходимых средств на оздоровление работников (в том числе молодежи) и членов их семей (санаторно-курортное лечение, детский отдых, культурно-массовая и физкультурно-спортивная работа).

4.21. В целях развития, МБУ «ДЮЦ» НГО обеспечивают направление доходов от платных услуг и иной приносящей доход предпринимательской деятельности, экономию в рамках утвержденного плана финансово-хозяйственной деятельности (бюджетной сметы) на развитие их материально-технической базы, стимулирование труда и выплаты работникам материальной помощи в соответствии с Коллективным договором и локальными актами учреждения.

5. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ И ДРУГИХ ВЫБОРНЫХ ОРГАНОВ

5.1. В соответствии со ст. 29 и ст. 37 ТК РФ профсоюзный комитет, как первичная профсоюзная организация, объединяющая работников МБУ «ДЮЦ» НГО, является представителем всех работников МБУ «ДЮЦ» НГО в переговорах по вопросам коллективного договора.

5.2. Не освобожденным членам выборных профсоюзных органов профсоюзного комитета, выборных органов самоуправления трудового коллектива, членам комиссии социального страхования, уполномоченным по ОТ, членам комиссии по трудовым спорам при наличии производственных возможностей, предоставляется свободное от работы время с сохранением заработной платы для выполнения общественных обязанностей, а так же на время краткосрочной профсоюзной учебы и для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзом, с сохранением на этот период их средней заработной платы. Кроме того, дополнительно предоставлять возможность руководителю (или на этот период отсутствия его заместителю) выборного профсоюзного органа МБУ «ДЮЦ» НГО, не освобожденных от основной работы, для участия в еженедельно проводимых территориальным комитетом профсоюза оперативных совещаниях (как правило, по вторникам с 8.30 до 11.00 либо в иное время согласно плана проведения совещаний, доводимого до сведения работодателя телефонограммой из Теркома профсоюза) с сохранением на этот период их средней заработной платы.

5.3. Членам комиссии по охране труда, уполномоченному по охране труда предоставлять не менее 4 часов в месяц рабочего времени с сохранением заработной платы по согласованному с директором графиком для проведения проверок и обследований по охране труда.

5.4. В соответствии со ст. 377 ТК РФ МБУ «ДЮЦ» НГО передает профсоюзному комитету в бесплатное пользование и обеспечивает хозяйственное содержание объектов соцкультбыта, предназначенных для проведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы с работниками МБУ «ДЮЦ» НГО и членами их семей.

5.5. Работодатель предоставляет в бесплатное пользование комитета профсоюза помещения, инвентарь, средства связи, обеспечивает электроэнергией, теплом, и т.п.

5.6. Работодатель не подвергает дисциплинарному взысканию работников, входящих в состав профсоюзного комитета, без предварительного согласия профсоюзного комитета МБУ «ДЮЦ» НГО, а председателя профсоюзного комитета без согласия Территориального комитета.

5.7. Работодатель содействует созданию и работы Школы молодого специалиста, развитию наставничества в МБУ «ДЮЦ» НГО.

6. РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ. КУЛЬТУРА. СПОРТ

6.1. Молодыми работниками считаются работники МБУ «ДЮЦ» НГО в возрасте не старше 35 лет.

6.2. Молодыми специалистами считаются работники МБУ «ДЮЦ» НГО в возрасте до 35 лет и имеющие высшее или среднее профессиональное образование.

6.3. Молодежная политика является одним из приоритетных направлений деятельности МБУ «ДЮЦ» НГО.

6.4. Работодатель оказывает содействие в реализации программы молодежного совета профкома в рамках работы МБУ «ДЮЦ» НГО.

6.5. МБУ «ДЮЦ» НГО утверждает Положение о наставничестве, закрепляет наставничество за всеми молодыми работниками не позднее 6 месяцев с начала их работы, за успешную работу наставник отмечается директором Учреждения по действующей системе поощрения.

МБУ «ДЮЦ» НГО формирует кадровый резерв из молодых специалистов в соответствии с Положением о кадровом резерве и предоставляет Учредителю.

Трудовые договоры с бывшими работниками, вернувшимися в МБУ «ДЮЦ» НГО после прохождения срочной военной службы, заключаются в первую очередь.

6.6. Работодатель совместно с профсоюзным комитетом проводит конкурсы профессионального мастерства, выявляет и поощряет молодых специалистов.

6.7. Молодым специалистам перед началом работы после окончания учебного заведения может предоставляться оплачиваемый отпуск продолжительностью 14 календарных дней.

7. ОХРАНА ТРУДА (УЛУЧШЕНИЕ УСЛОВИЙ РАБОТЫ)

В целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением в МБУ «ДЮЦ» НГО на договорной основе работает специалист Организации, оказывающие услуги в области охраны труда (ст. 217 ТК РФ).

Обязательства Работодателя:

7.1. Обеспечивает проведение специальной оценки условий труда.

7.2. Совместно с профсоюзным комитетом ежегодно разрабатывает план мероприятий, направленных на улучшение условий и охраны труда в учреждении обеспечивает его реализацию.

7.3. Обеспечивает на паритетных началах работу совместной комиссии по охране труда, созданию из числа представителей Работодателя и профкома учреждения.

7.4. Организует в соответствии с законодательством РФ обучение, инструктажи и проверку знаний по охране труда работников учреждения.

В целях повышения квалификации членов совместной комиссии и комиссии по проверке знаний по охране труда направляет на краткосрочные курсы работников из числа руководителей и специалистов.

7.5. На основании материалов специальной оценки условий труда:

- обеспечивает доплату к тарифной ставке (окладу) работникам, занятым на работе с вредными и опасными условиями труда;

- с учетом экономического аспекта принимает меры по устранению вредных и опасных факторов на рабочих местах.

7.6. Обеспечивает своевременную выдачу работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия, моющих и обезвреживающих средств, в соответствии с установленными нормами.

7.7. Работодатель предусматривает финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2% суммы затрат на производство продукции (работ, услуг) в соответствии со ст. 225 ТК РФ.

7.8. Организует проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников. Не допускает работников к исполнению ими обязанностей без прохождения обязательного медицинского осмотра, а также в случае медицинских противопоказаний.

7.9. Обеспечивает рабочие места в учреждении медицинскими аптечками.

7.10. Обеспечивает питьевой режим и возможность получения работниками питания в процессе их трудовой деятельности в учреждении.

7.11. При несчастном случае на производстве организует сообщения, информацию и расследование в соответствии со ст. 228-230 ТК РФ, оказывает помощь пострадавшему (либо его родственникам) в получении, причитающимся ему пособий и других выплат.

7.12. Совместно работодатель и профсоюз организуют подготовку и проведение мероприятий в рамках всемирного Дня охраны труда и здоровья.

7.13. Работодатель проводит системные мероприятия по управлению профессиональными рисками на рабочих местах, связанные с выявлением опасностей, оценкой и снижением уровней профессиональных рисков.

Обязательства Работников:

7.12 Работники строят свою деятельность в соответствии с целями и задачами деятельности, изложенными в Уставе, комплексных программах и перспективных планах. Своевременно выполняют плановые задания.

7.13. Выполняют свои обязанности, определяемые их должностными инструкциями.

7.14. Производительно используют свой рабочий день, соблюдают правила внутреннего трудового распорядка, трудовую и технологическую дисциплину. Соблюдают и выполняют требования безопасности труда, предусмотренные нормами и инструкциями по охране труда, технике безопасности, противопожарной безопасности, санитарными требованиями.

7.15. Содержат в чистоте и порядке свое рабочее место. Бережно относятся к оборудованию, инвентарю, способствуют его сохранности и использованию по назначению.

7.16. Не допускают нанесения материального и морального ущерба учреждению, его трудовому коллективу и отдельным работникам.

7.17. Постоянно контролировать поведение воспитанников в клубе, на территории, а также при коллективных выходах или выездах за пределы учреждения.

7.18. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

7.19. Своевременно проходить медицинские осмотры, диспансеризацию, инструктажи и проверку знаний по охране труда.

7.20. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя, инженера по охране труда о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в учреждении, или об ухудшении своего здоровья.

8. ПРИНЯТИЕ РЕШЕНИЙ РАБОТОДАТЕЛЕМ С УЧЕТОМ СОГЛАСИЯ ПРОФСОЮЗНОГО ОРГАНА

8.1. Работодатель принимает в соответствии со статьями 371 и 373 ТК РФ локальные нормативно-правовые акты (в том числе решения, постановления) с учетом согласия профсоюзного комитета по следующим вопросам:

- ввод режима неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в целях сохранения рабочих мест при угрозе массового увольнения работников (ст. 74 ТК РФ);
- отмена режима неполного рабочего времени (ст. 74 ТК РФ);
- увольнение работников, являющихся членами профсоюза по пункту 2, 3 и пункту 5 ст. 81 ТК РФ;
- привлечение к сверхурочным работам в случаях (ст. 99 ТК РФ);
- определение перечня должностей, для которых устанавливается ненормированный рабочий день (ст. 101 ТК РФ);
- составление графика сменности, расписания учебных занятий (ст. 103 ТК РФ);
- разделение рабочего дня на части на основании локального нормативного акта (ст. 105 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие дни (ст. 113 ТК РФ);

- утверждение графика отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление различных систем премирования, стимулирующих выплат доплат и надбавок (ст. 144 ТК РФ);
- установление конкретных размеров повышенной оплаты труда для работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными или иными особыми условиями труда (ст. 147 ТК РФ);
- конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- определение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- принятие локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (ст. 162 ТК РФ);
- принятие необходимых мер при угрозе массовых увольнений (ст. 180);
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- применение дисциплинарного взыскания (ст. 193 ТК РФ);
- установление форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации (ст. 196 ТК РФ);
- разработка и утверждение инструкции по охране труда для работников (ст. 12 ТК РФ);
- установление норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви, иных СИЗ (ст. 221 ТК РФ).

8.2. Представители соответствующего выборного профсоюзного органа участвуют:

- при проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с пунктом 3 статьи 81 ТК РФ;
- в составе комитета (комиссии) по охране труда на паритетной основе (ст. 218 ТК РФ);
- в составе комиссии по расследованию несчастных случаев на производстве (ст. 229 ТК РФ);
- увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, пунктом 3 и пунктом 5 статьи 81 ТК РФ руководителей (их заместителей), выборных профсоюзных коллегиальных органов организации, ее структурных подразделений, не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего профсоюзного органа (ст. 374 ТК РФ).

8.3. Представители работников, их объединений, участвующие в разрешении коллективного трудового спора в период его разрешения не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя без предварительного согласия уполномочившего их на представительство органа (ст. 405 ТК РФ).

8.4. По требованию выборного профсоюзного органа работодатель обязан рассмотреть заявление о нарушении руководителем организации, его заместителями законов и иных нормативно-правовых актов о труде, условий

коллективного договора, соглашения и сообщить о результатах рассмотрения предоставленному органу работников (ст. 195 ТК РФ).

8.5. Все дополнительные льготы, установленные настоящим коллективным договором, применяются в отношении конкретного работника только совместным решением администрации и профсоюзного комитета с учетом личного вклада конкретного работника в учебно-воспитательный процесс и его участия в общественной работе.

9. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

9.1. В Центре постоянно действует двухсторонняя комиссия для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений в коллективе, ведения коллективных переговоров, подготовки и заключения коллективного договора, а также для организации контроля за его выполнением. Работа Комиссии осуществляется в соответствии с положением.

9.2. Информация о ходе выполнения коллективного договора готовится обеими сторонами и рассматривается на Общем собрании трудового коллектива не реже 2-х раз в год (2 и 4 квартал).

9.3. В соответствии с п.1.5. Территориального соглашения между Территориальной организацией профсоюза города Новоуральска, Ассоциацией Администрацией «Территориальное объединение работодателей Новоуральского городского округа Свердловской области» и Администрацией Новоуральского городского округа на 2025-2027 годы, гарантии Соглашения подлежат обязательному исполнению всеми сторонами. Гарантии, превышающие уровень установленных законодательством, предоставляются за счет собственных средств организации и средств местного бюджета.

10. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА ЦЕНТРА

Профсоюзный комитет:

10.1. Осуществляет защиту работников по вопросам трудового законодательства, их социальных льгот и гарантий, предусмотренных данным коллективным договором.

10.2. Выступает от лица работников по вопросам социальной защиты.

10.3. Содействует укреплению трудовой дисциплины работников МБУ «ДЮЦ» НГО, разрешению трудовых споров и конфликтов.

10.4. За счет профсоюзного бюджета оказывает членам профсоюза материальную помощь.

10.5. Оказывает работникам МБУ «ДЮЦ» НГО юридическую помощь по вопросам трудового законодательства и социального страхования.

10.6. Содействует улучшению быта и оздоровлению работников и их семей.

10.7. Осуществляет моральную и по возможности социальную поддержку неработающим пенсионерам.

10.8. Совместно с администрацией МБУ «ДЮЦ» НГО осуществляет контроль за выполнением правил внутреннего трудового распорядка.

10.9. Проводит работу по вовлечению в профсоюзную организацию новых членов из числа работников МБУ «ДЮЦ» НГО.

10.10. Совместно с работодателем расширяет участие работников МБУ «ДЮЦ» НГО в управлении путем совершенствования самоуправления, принятия кодекса профессиональной этики.

Приложение:

Положение об оплате труда работников МБУ «ДЮЦ» НГО от «30» октября 2020г.

Правила внутреннего трудового распорядка МБУ «ДЮЦ» НГО «30» октября 2020г.

Прошнуровано, пронумеровано и скреплено
печатью 19 (девятнадцать) листов

Директор МБУ «ДЮЦ» НГО

Д.Ф. Лысанов

